

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOTA MANADO**

**Wycliff A.T Maengkom\*<sup>1</sup>, Willem Gilbert Pomantow\*<sup>2</sup>**

Politeknik Negeri Manado; Jl. Raya Politeknik, Manado, (0431) 815212

<sup>1</sup>Jurusan administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

<sup>2</sup>Jurusan administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

Email: \*[maengkomwycliff69@gmail.com](mailto:maengkomwycliff69@gmail.com), \*[gilbertpomantow@gmail.com](mailto:gilbertpomantow@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Manado. Sampel terdiri dari 82 pegawai. Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Korelasi antara kedua variabel mencapai 79,1%, menunjukkan hubungan yang kuat. Penelitian ini memberikan bukti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan R Square sekitar 62,5%. Implikasinya adalah perlunya menerapkan disiplin kerja dan memberikan motivasi kepada pegawai, memperkenalkan peraturan, dan mendorong keluasaan dalam pendisiplinan diri. Pimpinan juga disarankan untuk menciptakan kebiasaan positif dalam menerapkan disiplin korektif dan preventif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja dan Kinerja**

## **ABSTRACT**

*This research examines the influence of work discipline on employee performance at the Manado City Personnel and Human Resources Development Agency. The sample consisted of 82 employees. The results of the analysis show that there is a significant influence between work discipline and employee performance. The correlation between the two variables reached 79.1%, indicating a strong relationship. This research provides evidence that work discipline has a positive effect on employee performance with an R Square of around 62.5%. The implication is the need to implement work discipline and provide motivation to employees, introduce regulations, and encourage breadth in self-discipline. Leaders are also advised to create positive habits in implementing corrective and preventive discipline to improve employee performance.*

**Keywords: Work Discipline, Performance**

## **A. PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang**

Instansi pemerintah adalah organisasi yang melayani masyarakat dengan tujuan mencapai keuntungan. Kinerja pegawai sangat penting dalam mencapai tujuan ini. Kedisiplinan kerja memengaruhi kinerja, dan tingkat kinerja harus ditingkatkan untuk memenuhi harapan masyarakat.

Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Manado memiliki tanggung jawab strategis untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Mereka harus meningkatkan kinerja untuk mencapai kemakmuran masyarakat sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Dalam menjalankan tugasnya, disiplin kerja sangat penting. Hal ini membantu agar pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Disiplin kerja juga menghindari perilaku yang merugikan pemerintah.

Namun, masih ada beberapa masalah dalam penerapan disiplin. Banyak pegawai yang terlambat masuk kerja, baik pada apel pagi maupun setelah istirahat siang. Selain itu, masih ada tugas-tugas yang belum terselesaikan tepat waktu dan tidak sesuai jadwal. Beberapa pegawai juga tidak mematuhi aturan berpakaian seragam dan tugas-tugas yang tidak sesuai jadwal. Peningkatan disiplin kerja adalah langkah penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan instansi pemerintah.

### **2. Rumusan Masalah**

Berlandaskan uraian latarbelakang dan identifikasi masalah maka peneliti merumuskan “Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Manado?”

### **3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Manado.

## **4. Tinjauan Pustaka**

### **Disiplin Kerja**

Sumber daya manusia merupakan aset kunci dalam sebuah instansi, dan manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah proses penting untuk memaksimalkan potensi tenaga kerja dalam mencapai tujuan. Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa manajemen SDM adalah pendayagunaan manusia secara maksimal, sementara Fahmi (2016) menyatakan bahwa itu mencakup aktivitas menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Sinambela (2016) menyatakan bahwa manajemen SDM adalah proses yang menangani berbagai masalah terkait pegawai, manajer, dan tenaga kerja lain untuk mencapai tujuan instansi.

Perilaku dalam konteks instansi adalah studi tentang tingkah laku manusia dan interaksi di dalamnya. Thoha (2014) menyatakan bahwa perilaku instansi adalah studi tentang tingkah laku manusia dalam suatu instansi atau kelompok tertentu, sementara Sopiah (2011) menggambarkan perilaku keorganisasian sebagai tindakan dan sikap manusia yang dapat diukur atau diamati dalam konteks organisasi. Dengan demikian, perilaku dalam kantor merujuk pada hubungan dan tindakan manusia dalam konteks instansi.

### **Kinerja**

Menurut Handoko (2001:12) dalam Ardela Novita Mende (2014:17) kinerja (performance) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui nama instansi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Beberapa pengertian kinerja oleh beberapa pakar yaitu, Menurut Winardi kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu instansi, bagian instansii dan bagian pegawainya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena instansi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

### **Hubungan Antar Variabel**

Sedarmayanti (1995) menyatakan kinerja adalah hasil dari kerja yang dilakukan pegawai. Kinerja pegawai meningkat jika ditandai oleh hasil kerja berkualitas, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan, dan komunikasi yang baik. Menurut Mangkunegara (2010)

dan Prawirosentono (1999), beberapa faktor memengaruhi kinerja pegawai, termasuk kemampuan, motivasi, faktor individu, faktor lingkungan instansi, dan disiplin kerja. Disiplin kerja adalah tolak ukur prestasi kerja yang mencerminkan tanggung jawab dan ketelitian. Kesadaran terhadap tugas dan tanggung jawab meningkatkan disiplin kerja.

Disiplin kerja yang baik membantu pegawai menyelesaikan tugas tepat waktu, dan ini mencerminkan tingkat disiplin kerja yang tinggi, seperti yang disebutkan oleh Hasibuan (2000). Disiplin yang baik juga memperlihatkan loyalitas dan kualitas pegawai, serta berhubungan positif dengan kinerja pegawai, sesuai dengan Trahan dan Steiner (1998). Amran (2009) dalam penelitiannya menemukan bahwa disiplin kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Manado, seperti yang ditemukan melalui metode regresi sederhana.

## **B. METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif digunakan mengukur variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*) dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistik (Studi Kasus: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Manado).

### **2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berlokasi di Jl. Balai Kota, Tikala Ares, Kec.Tikala, Kota Manado, Sulawesi Utara, waktu penelitian dirancang selama 4 (empat) bulan sejak bulan Januari 2023 – Mei 2023. Tahapan yang dilalui mulai dari pengambilan data dan juga pengolahan data.

### **3. Jenis Dan Sumber Data**

Data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data langsung yang dikumpulkan lewat penyebaran kuesioner dilokasi yang menjadi tempat penelitian dilakukan ini. Data Sekunder diperoleh dari hasil temuan saat melakukan observasi dilokasi yang menjadi tempat penelitian.

#### 4. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Manado, yang berjumlah 82 orang.

Sampel adalah orang yang akan dimintai informasi atau memberikan informasi. Hasil riset yang pada nantinya berhasil didapatkan dari sebuah sampel ini, maka akan muncul kesimpulannya. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah Samping Jenuh yang berarti semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

#### 5. Metode Analisis Data

Untuk menganalisis pengaruh variabel Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) digunakan analisis korelasi dan regresi linier berganda merupakan suatu metode statistic umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara beberapa variabel *independent* (Bebas) dan beberapa variabel *dependent* (Terikat). Proses data menggunakan program *Software* (Perangkat Lunak) komputer SPSS. SPSS merupakan aplikasi komputer yang digunakan untuk menganalisis data statistik.

#### 6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dipenelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Observasi ditempat yang menjadi lokasi tempat penelitian ini dilakukan.
2. Menyusun dan menyebarkan kuesioner ditempat yang menjadi lokasi tempat penelitian ini dilakukan.
3. Mencari data – data pendukung yang terkait kepuasan kerja dan kinerja pegawai melalui buku – buku literatur dan situs internet.

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. HASIL

##### Uji Koefisien Determinasi

MODEL SUMMARY <sup>B</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 <sup>a</sup>	0,625	0,62	4,362	2,237
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN					

Sumber: Hasil Analisis SPSS Tahun 2023

## Hasil Uji T Variabel X dan Y

COEFFICIENTS <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,757	4,432		0,622	0,536
	Disiplin	0,941	0,081	0,791	11,547	0
Dependent Variable: KINERJA						

Sumber: Hasil Analisis SPSS Tahun 2023

## 2. Pembahasan

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11.547 > 1.99006$ ). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 62,5% (R Square), sementara 37,5% dipengaruhi factor lain. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, seperti Nova Syafrina (2017) dan Gunawati, D. Y (2021).

Disiplin kerja yang baik mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan dan panduan kerja. Ini dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kehadiran, kepatuhan pada aturan, dan etika kerja. Penerapan prinsip-prinsip disiplin dalam lingkungan kerja penting untuk meningkatkan kinerja. Upaya pemimpin dalam menciptakan kesadaran dan kerelaan dalam mematuhi peraturan dapat melibatkan praktik-praktik seperti saling menghormati, memberi pujian, sosialisasi, dan komunikasi yang efektif.

## D. PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Manado dengan nilai R Square sebesar 0,625 atau sebesar 62,5 % sedangkan sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi factor lainnya dan adanya pengaruh secara signifikan X dan Y dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $11,547 > t_{tabel} 1.99006$ .

### 2. Saran

Adapun rangkuman hasil penelitian untuk dilaksanakan oleh Instansi dalam penelitian ini sebagai berikut adalah dengan menerapkan Disiplin Pribadi kepada pegawai misalnya

1. Memotivasi Pegawai agar perasaan memiliki,
2. Perlu diberikan sosialisasi tentang peraturan sesuai ketentuan, mentaati aturan yang berlaku,
3. Memberi motivasi dan memberi keluasaan menentukan cara untuk pendisiplinan diri sesuai ketentuan yang berlaku.

Selain itu perlu juga melakukan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin dengan kebiasaan yang positif antara lain:

1. Saling menghormati, saat bertemu dilingkungan kantor
2. Memberi pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut
3. Mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan sosialisasi untuk peningkatan kinerja pekerjaan.

Menyampaikan informasi kepada pimpinan atau rekan kerja bila meninggalkan tempat saat kepada keluar ruangan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardela Novita Mende. 2014. *Pentingnya Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado*. Tugas Akhir. Fakultas Manajemen Dan Bisnis Politeknik Negeri Manado.
- Bejo, Siswanto. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gomes, 2000. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2016). *Studi deskriptif pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia*. *Journal of Management Vol.2 No.2 , Maret 2016, 2(2)*.
- Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. Jurnal Darma Agung, 28(2), 187-210.*
- Jufrizen, J. (2021). *Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera, 7(1), 35-54.*
- Mifta Toha, 2008: *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar Dan Aplikasinya. Fispol, Universitas Gajah Mada.*
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan, 9(2), 145-160.*
- Romney, Marshall B. dan Steinbart, Paul Jhon, (2016), *Sistem Informasi Akuntansi, Diterjemahkan oleh Kikin dan Novita, Salemba Empat, Jakarta.*
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta: RajaGrafindo Persada.*
- Rivai. (2008). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Warung Padang Upik.*
- Syafrina, N. (2017). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 8(4), 1-12.*
- Setiawan, A. (2013). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. Jurnal Ilmu Manajemen, 1(4), 1245-1253.*
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.*
- Sinambela, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Bumi Aksara, Jakarta.*
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi. Graha Ilmu.*
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Rineka Cipta. Jakarta.*